

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

Leerafdeling 't Logement

Geplaatst op 12 november 2019



*Serie! Een kijkje in de keuken bij...
Leerafdeling 't Logement*

In deze serie interviewen we voorlopers die bezig zijn met het vernieuwen van het zorg- en welzijns onderwijs. Het doel? Van elkaar leren! In deze aflevering: een interview met Ada van de Veen, manager ontwikkelen en kwaliteit bij De Koperhorst in Amersfoort. Dit woonzorgcentrum kent sinds een jaar of vijf een

Leerafdeling.

Oorspronkelijk was De Koperhorst een verzorgingshuis. Een paar jaar terug moest het verzorgingshuis echter capaciteit inleveren, omdat het langzamerhand groeide naar een huis met ouderen met een verpleeghuisindicatie. Er werd besloten om één afdeling te gaan gebruiken voor kortdurend verblijf voor mensen die na een ziekenhuisopname revalideren. Dit werd meteen ook een Leerafdeling: 't Logement.

Waarom een Leerhuis?

“We waren niet tevreden over de manier waarop de stages van studenten van de beroepsopleidende leerweg – de bol – werden vormgegeven, namelijk als ‘lintstages’. Dit betekende dat studenten tien weken achter elkaar twee dagen per week stage kwamen lopen, bijvoorbeeld op donderdag en vrijdag. Dat vonden zij niet prettig – en wij ook niet. Doordat ze er maar zo weinig waren, leerden ze onze gasten en medewerkers niet echt kennen en leerden zij ook niet wat een week werken is. We merkten dat vooral de jonge studenten van niveau 2, de aankomende Helpenden Zorg & Welzijn, behoefte hadden aan vaste gezichten en een vaste werkbegeleider. Ook vonden we dat er een kloof gaapte tussen theorie en ‘het praktijkgevoel’. Door te starten met een Leerafdeling, wilden we deze overbruggen.”

Wie is/zijn jullie samenwerkingspartner(s)?

“We hebben een lang voortraject gehad. Aanvankelijk zijn we in gesprek gegaan met zowel MBO

Amersfoort als ROC Midden Nederland. Die laatste onderwijsinstelling haakte jammer genoeg op een gegeven moment af. Toen zijn we samen met MBO Amersfoort verder gegaan. We hadden een projectgroep ingericht, die zich boog over de kaders, waarbinnen we het Leerhuis wilden vormgeven. Een werkgroep hield zich bezig met de invulling van het concrete onderwijsprogramma. Een belangrijk moment was toen de Ondernemingsraad van MBO Amersfoort akkoord ging met de plannen, waarmee het mogelijk werd dat docenten 51 weken in het jaar lesgeven binnen het Leerbedrijf. Toen wisten we dat de droom om zoveel mogelijk in de praktijk op te leiden zou gaan uitkomen.”

Wat betekent deze manier van opleiden voor studenten?

“Ze krijgen hun complete opleiding in de praktijk. Dagelijks komen zij naar De Koperhorst. Alle theoretische lessen worden bij ons in huis gegeven. Studenten Helpende Zorg & Welzijn worden binnen twee jaar opgeleid binnen onze organisatie. Het eerste jaar leren ze verschillende plekken kennen: de receptie, de keuken, de technische dienst. Dit vinden wij belangrijk, omdat we de overtuiging hebben dat je goede zorg samen maakt. De receptioniste levert hieraan net zo’n grote bijdrage als de verpleegkundige. In het tweede jaar gaan de studenten naar ‘t Logement, waar ze leren van en met medestudenten en ervaren collega’s.”

Daarnaast hebben ze een vaste werkbegeleider?

‘Klopt. Bij de start van een dienst vertelt de student de werkbegeleider wat hij/zij wil leren. Dan wordt bekeken hoe dat kan worden aangepakt. Op het eind van de dag evalueert de werkbegeleider dit ook met de student. Daarnaast kunnen studenten hulp of ondersteuning vragen aan de gediplomeerde medewerkers van de leerafdeling; in totaal werken hier negen gediplomeerden, verdeeld over zeven dagen in de week en vijftien uur per dag.

Verder worden studenten ook ondersteund door hbo-verpleegkundigen in opleiding; per periode van twintig weken hebben we steeds vier hbo-v-studenten van VIAA (Christelijke Hogeschool Zwolle) in het Leerhuis. Als een student een proeve van bekwaamheid aflegt om te laten zien wat hij/zij beheerst, dan wordt deze niet door de eigen werkbegeleider beoordeelt, maar door een onafhankelijke assessor vanuit De Koperhorst.

Wat betekent deze manier van opleiden voor docenten?

“Best veel. Zo moeten ze bereid zijn om bij ons op de locatie les te geven en buiten de traditionele schoolvakanties vrij te nemen. Zorg gaat immers altijd door, ook op de gebruikelijke feestdagen en in vakanties. Docenten moeten ook heel flexibel zijn, omdat het onderwijs de praktijk volgt in plaats van andersom. Stel, we krijgen een gast met de ziekte van Parkinson. Dan is het logisch dat studenten op dat moment meer over die aandoening willen weten. De docent moet dan op korte termijn inspringen op deze wens. Tegelijkertijd is het belangrijk dat de docenten wel het totaaloverzicht houden, de voortgang van elke student monitoren en ervoor zorgen dat alle voorgeschreven onderwerpen na twee jaar behandeld zijn, zodat studenten voldoen aan de wettelijke voorwaarden voor het diploma.

Verder is het nog belangrijk dat docenten goed kunnen differentiëren, omdat ze zowel studenten uit het

eerste als uit het tweede leerjaar in de groep hebben. Op dit moment dragen drie docenten van MBO Amersfoort bij aan het Leerhuis; dagelijks is een van hen bij ons in huis van 08.30-16.00 uur. Op donderdag worden er bovendien nog extra docenten 'ingevlogen' voor de vakken Nederlands, Engels en Rekenen."

Wat is de rol van de gasten?

"Zij worden eveneens betrokken bij het leren. We vragen ze bijvoorbeeld om studenten iets te vertellen over hun aandoening of de reden waarom ze een tijdje niet thuis kunnen wonen. Dat vinden ze vaak erg leuk. En voor studenten is het interessanter om informatie over een hartoperatie, nieuwe knie of dementie te horen van een gast of diens naaste dan om deze informatie uit een boekje te halen."

Hoeveel studenten zijn er via deze route opgeleid? En hoe staat het met de uitval?

"Circa dertig. Het mooie is, dat 99 procent van hen inmiddels is doorgestroomd naar een vervolgopleiding óf werkzaam is in de zorg. Dat is meer dan vroeger, toen we nog traditionele stages verzorgden voor studenten van niveau 2. Wij vinden dat ook wel logisch, want deze nieuwe studenten hebben veel meer ervaring en zijn beter voorbereid op de dagelijkse praktijk.

De uitval was wisselend per groep. We zijn er inmiddels achter gekomen, dat de intake van nieuwe studenten het beste gedaan kan worden door mensen die ook bij het Leerhuis betrokken zijn, zodat ze studenten goed kunnen informeren en verwachtingen kunnen uitleggen. Gebeurt dit niet, en wordt de intake bijvoorbeeld alleen op school gedaan, dan is de uitval groter. Studenten blijken dan een minder realistisch beeld te hebben van wat ze kunnen verwachten en haken daardoor eerder af."

Wanneer zijn jullie tevreden? Wat moet er dan bereikt zijn?

"Onderwijsvernieuwing is een continu proces; eigenlijk is het nooit af. Je hebt immers te maken met veranderende wet- en regelgeving, andere financieringsstromen, nieuwe gasten en medewerkers met elk hun eigen behoeften en wensen. Toch zou het heel mooi zijn, als straks ál het opleiden plaatsvindt in de praktijk. Dat is echt onze ultieme droom."

Jullie zijn alweer nieuwe stappen aan het zetten om die droom te realiseren?

"Klopt. Zo willen we ook studenten van de beroepsbegeleidende leerweg – de bbl – gaan opleiden binnen de Koperhorst. Daar zijn we vorig jaar mee begonnen, maar helaas liep het toen niet helemaal goed. We hadden een groep die al langer bezig was met de opleiding, met één dag per week naar school, verhuisd naar De Koperhorst. Maar dat beviel de – volwassen – studenten niet. Ze waren gewend om op school, in een groep, theorie uit te wisselen met studenten van verschillende zorgorganisaties en wilden liever terug naar school. Dat is ook gebeurd. Achteraf gezien hebben we deze studenten niet voldoende meegenomen in het proces.

Per september zijn we met een nieuwe groep bbl-studenten gestart, die meteen vanaf het begin in het

Leerhuis les krijgt. Nu loopt het prima! Het gaat om studenten Verzorgende IG, dus niveau 3. Zij krijgen apart les, niet tegelijkertijd met de studenten van niveau 2. In de toekomst zouden we de twee groepen graag bij elkaar zetten, zodat ze ook van en met elkaar kunnen leren. Ook zouden we dan graag niveau 4 erbij betrekken. Maar zover zijn we nu nog niet.”

Wat vraagt dit straks van het personeel van het Leerhuis?



“Misschien dat ze nog meer in de leerstand moeten komen? Alle werkbegeleiders binnen de Koperhorst hebben een cursus gevolgd om te leren hoe je werkbegeleiding geeft. Deze werd verzorgd door een docent van het mbo en onze opleidingscoördinator (een verpleegkundige die de hbo-opleiding tot praktijkopleider in de zorg gedaan heeft). Zij coacht de werkbegeleiders en de studenten.

Volgend jaar willen we daarnaast verdiepende cursussen gaan aanbieden. Bijvoorbeeld over hoe je een slechtnieuwsgesprek voert met een student, hoe je een collega aanspreekt op gedrag of hoe we het leerrendement binnen de afdelingen kunnen vergroten.”

Heb je nog tips voor lezers die een Leerhuis willen starten?

“Ga in gesprek met een opleidingsinstituut, maak je wensen bespreekbaar en kijk of je elkaar kunt vinden. Overleg wat je van elkaar nodig hebt om zo’n Leerhuis tot een succes te maken. Als je eenmaal gestart bent, is het belangrijk om regelmatig te bespreken wat goed gaat en wat nog beter kan. Deze manier van leren – in en vanuit de praktijk met de kennisinbreng van de school- geeft de mogelijkheid om studenten van elk niveau meer maatwerk te bieden. Het resultaat is dat er minder uitval ontstaat en meer gemotiveerde zorgmedewerkers.

Verder denk ik dat het goed is om je Leerafdeling niet te beperken tot alleen de hogere opleidingsniveaus. De afgelopen jaren zag je dat de overheid er veel nadruk op heeft gelegd dat zorgmedewerkers hoger worden opgeleid. Maar wij als zorgorganisatie vinden dat álle niveaus nodig zijn om goede zorg te leveren en te bewerkstelligen dat mensen met plezier bij je wonen of verblijven. Een hbo-verpleegkundige zal de nadruk eerder leggen op de medische kant, terwijl een helpende de nadruk legt op welzijn. Dat vult elkaar prachtig aan.”

Tekst: Femke van den Berg (Bureau Bisontekst)

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: Vernieuwing onderwijs, Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®

Trefwoorden: Communicatie